

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไฉ่
อำเภอบ้านไฉ่ จังหวัดชลบุรี

คำนำ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน

**นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาบุคคลที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับ กระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับ เกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของ บุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการ กำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์ สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้ หลัก ๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข ดังต่อไปนี้ ๓ ห่วง คือ ทางสายกลาง ประกอบไปด้วย ดังนี้

ห่วงที่ ๑ คือ พอประมาณ หมายถึง มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างพอประมาณมีความพอดี ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป โดยพิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นตามกฎหมายจัดตั้ง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้การบริการสาธารณะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ห่วงที่ ๒ คือ มีเหตุผล หมายถึง การกำหนดกรอบอัตรากำลังจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณา จากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งต่างๆอย่างรอบคอบเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่น

ห่วงที่ ๓ คือ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึง การกำหนดกรอบอัตรากำลังดำเนินการถูกต้องตาม ระเบียบ กฎหมาย ประกาศและหนังสือสั่งการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๒ เจื่อนใจ ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

เจื่อนใจที่ ๑ เจื่อนใจความรู้ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรอบรู้เกี่ยวกับ วิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนปฏิบัติงาน คุณธรรมประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและการดำเนินชีวิต

เจื่อนใจที่ ๒ เจื่อนใจคุณธรรม คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความตระหนักในคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและการดำเนินชีวิต

ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างถ่องแท้แล้วก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ และจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี”

ประกอบกับ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน มีโครงสร้างการแบ่งงานในระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน

วิสัยทัศน์

“การบริหารจัดการที่ดี กีฬาเด่น เน้นวัฒนธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้า และการลงทุนและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านการกีฬา การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังคมสงเคราะห์ การสาธารณสุขและเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าทางการเกษตร

๒. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการขยะ พื้นที่แหล่งน้ำและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. เพื่อพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๕. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเยาวชน สตรี อดทนุ อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ และพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน และพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.บ้านลาน ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อคสล. หอกระจายข้าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ และ ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการ

	ปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและ ซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้า และการลงทุนและการท่องเที่ยว	พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรมพัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ ตำบลบ้านลาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหาร จัดการที่ดี	พัฒนาระบบการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพใน
ทุกระดับ ทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัย
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น
๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก
เยาวชนและประชาชนทั่วไป
๔. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิต
ของประชาชนผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาส
๕. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการด้านสาธารณสุข การป้องกันและการ
ควบคุมโรคติดต่อ รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๖. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียงและเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้
มาตรฐานครอบคลุมถึงการทำผังเมืองอย่างเหมาะสม

๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยให้เมืองและชุมชนน่าอยู่ ปลอดภัยจากยาเสพติดและอบายมุขโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเพื่ออนุรักษ์ พัฒนา และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้า และการลงทุนและการท่องเที่ยว

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเสริมสร้างการพัฒนาความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการค้า การลงทุนในระดับชุมชน

๓. กลยุทธ์การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งก่อสร้าง เพื่อการบริหารงานและการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณของ อบต.ให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๕. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน มีปัญหาและอุปสรรคในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
๒. ประชาชนบางส่วนไม่มีอาชีพเสริม / ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
๓. ประชาชนว่างงานหลังฤดูการเก็บเกี่ยว / อพยพแรงงาน
๔. ผลผลิตทางการเกษตรต่อไร่ / ขายไม่ได้ราคา / ไม่มีตลาดรองรับ

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมไม่สะดวกถนนส่วนใหญ่เป็นถนนดินและลูกรัง มีน้ำท่วมในฤดู ฝน ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่มีที่ระบายน้ำ
๒. ไฟฟ้าและไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ

ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหาเด็กเล็ก คนชรา คนพิการ ขาดการดูแลเอาใจใส่เท่าที่ควร
๒. ขาดการอนุรักษ์ ประเพณีวัฒนธรรม และศิลปกรรมอันดี
๓. ปัญหายาเสพติด
๔. ปัญหาการลักเล็กขโมยน้อย ขาดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

ปัญหาด้านแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค

๑. ขาดแคลนน้ำในการทำเกษตรในฤดูแล้ง แหล่งน้ำตื้นเขิน ฝายกักเก็บน้ำที่มีอยู่ชำรุด
๒. ขาดน้ำบริโภคที่สะอาด และไม่มีเพียงพอต่อความต้องการ (ขาดภาชนะในการกักเก็บน้ำ)

ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน (ประชาชนขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพของตนเอง) ขาดการเรียนรู้ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น
๒. ป้องกันโรคระบาด (โรคโควิด-๑๙ โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส)
๓. ปัญหาการให้บริการภาครัฐด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ
 - ขาดเครื่องมือที่ทันสมัย
 - ขาดเจ้าหน้าที่เฉพาะด้าน
๔. ปัญหาโรคเอดส์ (ประชาชนขาดความระมัดระวังและขาดความรู้ในการป้องกันโรคเอดส์)

ปัญหาด้านการเมือง / การบริหาร

๑. ประชาชนขาดความรู้และไม่สนใจในสิทธิและหน้าที่ของตน
๒. ผู้บริหารและสมาชิก อบต. ยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

๓. เจ้าหน้าที่ / งบประมาณ / เครื่องมือ ไม่เพียงพอกับภารกิจที่พึงมี

๔. ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและแนวทางในการปฏิรูปขาดความชัดเจน

ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๑. ประชาชนขาดความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ และไม่สนใจที่จะศึกษา
เล่าเรียน

๒. ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

-ไม่มีห้องสมุดประจำตำบล

-ไม่มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านอย่างเป็นทางการ

๓. ขาดหน่วยงานที่จะยกระดับการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างจริงจัง

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้

๒. ไม่มีสถานที่ในการกำจัดขยะมูลฝอยที่พอเพียง

๓. ปัญหามลภาวะเป็นพิษ เช่น โรงเลี้ยวหมู ลานมัน

ความต้องการ

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ให้ประชาชนมีรายได้สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้

๒. มีความรู้ในการประกอบอาชีพ ไม่ว่าจะอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม

๓. เพิ่มราคาผลผลิตของเกษตรกรให้คุ้มค่ากับการลงทุน

๔. ราษฎรไม่มีหนี้สิน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. มีเส้นทางในการคมนาคมสะดวกและใช้ได้ทุกฤดูกาลไม่ว่าจะเป็นถนนในหมู่บ้าน
ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล และถนนในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

๒. มีไฟฟ้าแสงสว่างเพียงพอ

๓. มีระบบติดต่อสื่อสารที่สะดวกและเพียงพอ

ความต้องการด้านสังคม

๑. เด็กเล็ก คนชรา คนพิการ ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเพียงพอ และอบอุ่น

๒. ให้มีการอนุรักษ์และสืบทองประเพณีวัฒนธรรมและศีลธรรมอันดี ต่อไป

๓. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปลอดภัยเสพติด

ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๑. มีน้ำในการทำการเกษตรดูแลที่เพียงพอ

๒. มีน้ำเพื่อบริโภคที่สะอาดและเพียงพอ

ความต้องการด้านสาธารณสุขและจิตใจ

๑. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
๒. มีบ้านเรือนที่ถูกละเลยลักษณะ สะอาด สวยงาม
๓. มีสถานที่ในการพักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ในการออกกำลังกาย
๔. ปราศจากโรคระบาดต่างๆ
๕. มีความรู้ในการดูแลตัวเองและปฐมพยาบาล
๖. มีเครื่องมือในการให้บริการประชาชนที่ทันสมัย
๗. มีเจ้าหน้าที่ให้การรักษาเฉพาะด้าน

ความต้องการด้านการเมือง / การบริหาร

๑. ประชาชนมีความรู้และสนใจในการปกครองในระดับต่างๆ
๒. ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งให้มากที่สุด
๓. อบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น
๔. พัฒนาขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ให้เพิ่มขึ้น
๕. เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับภารกิจที่มี

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๑. ประชาชนมีความรู้ สามารถอ่านออกเขียนได้
๒. มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
๓. มีการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนให้สืบทอดต่อไป
๔. ส่งเสริมภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีการปลูกป่าในที่สาธารณะและหัวไร่ปลายนา
๓. มีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องวิธี
๔. มีอากาศที่บริสุทธิ์ ปราศจากกลิ่นและเสียงรบกวน

๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น สามารถวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ได้ดังนี้

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขปการ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ไร่ ไร่ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและวัฒนธรรมทางการศึกษา
- (๕) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๖) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๗) การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๙) การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
- (๑๐) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (ห้วย หนอง คลอง บึง)

๘. การวิเคราะห์ SWOTขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<p>๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลานชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น</p> <p>๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</p> <p>๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล</p> <p>๖. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย</p> <p>๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ</p> <p>๘. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง</p> <p>๙. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน</p> <p>๑๐. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย</p> <p>๑๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๑๒. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด</p> <p>๑๓. มีกลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย</p>	<p>๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน</p> <p>๒. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย</p> <p>๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน – ย้ายบ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย</p> <p>๔. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน</p> <p>๕. การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า กัญชา ฯลฯ</p> <p>๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น</p> <p>๗. ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกอ้อย มันสำปะหลัง ฯลฯ</p> <p>๘. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ</p>

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
<p>๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ</p> <p>๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. มีการปลูกพืช หรือทำเกษตรหลากหลายชนิดของประชาชนในตำบล</p> <p>๔. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</p> <p>๖. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดีมีความขัดแย้งทางการเมืองและขัดแย้งทางความคิดเห็นน้อย</p> <p>๗. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล</p> <p>๘. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียนถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๙. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน</p> <p>๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น</p> <p>๔. น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ</p> <p>๖. การอพยพแรงงานของคนในพื้นที่ เนื่องจากแหล่งงานรองรับไม่เพียงพอ</p> <p>๗. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของ บุตรหลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา</p>

๙.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๑๐.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑๐.๑ โครงสร้างส่วนราชการ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานกฎหมายและคดี	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานกฎหมายและคดี	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๑๐.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

ที่	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑)	
๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) (๑)	๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) (๑)	
	สำนักปลัด อบต.		สำนักปลัด อบต.	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นบพ.ทั่วไประดับต้น) (๑)	๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นบพ.ทั่วไประดับต้น) (๑)	
	งานบริหารทั่วไป		งานบริหารทั่วไป	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑)	๔	นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑)	
๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(๑)	๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(๑)	
๗	พนักงานขับรถยนต์(๑)	๗	พนักงานขับรถยนต์(๑)	
๘	ผช.จพง.ธุรการ(๑)	๘	ผช.จพง.ธุรการ(๑)	
๙	นักการ (๑)	๙	นักการ (๑)	

๑๐	คนงาน(๑)	๑๐	คนงาน(๑)	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์(๑)	๑๑	พนักงานขับรถยนต์(๑)	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน ชก (๑)	๑๒	นักพัฒนาชุมชน ชก (๑)	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑)	๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑)	
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข		งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)	๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)	
	งานส่งเสริมการเกษตร		งานส่งเสริมการเกษตร	
	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๕	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง. (๑)	๑๕	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง. (๑)	ว่าง
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน(๑)	๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน(๑)	
	งานกฎหมายและคดี		งานกฎหมายและคดี	
๑๗	นิติกร ชก (๑)	๑๗	นิติกร ชก (๑)	
	งานนโยบายและแผน		งานนโยบายและแผน	
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑)	๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑)	
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑)	๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑)	
	กองคลัง		กองคลัง	
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑)	๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑)	
	งานการเงิน		งานการเงิน	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก (๑)	๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก (๑)	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	ว่าง

๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)	๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง (๑)	๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง (๑)	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)	๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)	๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)	ว่าง
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)	๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)	
	กองช่าง		กองช่าง	
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.ช่าง ระดับต้น) (๑)	๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.ช่าง ระดับต้น) (๑)	ว่าง
	งานก่อสร้าง		งานก่อสร้าง	
๓๐	นายช่างโยธา ชง (๑)	๓๐	นายช่างโยธา ชง (๑)	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๑)	๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๑)	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร		งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๓๓	นายช่างเขียนแบบ (ลจ.ประจำ) (๑)	๓๓	นายช่างเขียนแบบ (ลจ.ประจำ) (๑)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๓๔	ผอ.กองการศึกษาฯ(นบห.การศึกษาระดับต้น) (๑)	๓๔	ผอ.กองการศึกษาฯ(นบห.การศึกษาระดับต้น) (๑)	
	งานบริหารการศึกษา		งานบริหารการศึกษา	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	
	งานส่งเสริมการศึกษา ฯ		งานส่งเสริมการศึกษา ฯ	
	ศพด.อบต.บ้านลาน		ศพด.อบต.บ้านลาน	
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)(๑)	๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)(๑)	ว่าง
๓๗	ครู คศ.๑(๑)	๓๗	ครู คศ.๑(๑)	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(๒)	๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(๒)	

๓๙	ผู้ดูแลเด็ก(๑)	๓๙	ผู้ดูแลเด็ก(๑)	ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก (๑)	๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก (๑)	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นบพ.ทั่วไประดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๔	นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานขับรถยนต์(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผช.จพง.ธุรการ(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักการ(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๑๒	นักพัฒนาชุมชน ชก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการเกษตร								
	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง.(๑)(ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
๑๗	นิติกร ชก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นบห.การคลัง ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงิน								
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบท.ช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานก่อสร้าง								
๓๐	นายช่างโยธา ชง (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
๓๓	นายช่างเขียนแบบ (ลจ.ประจำ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๔	ผอ.กองการศึกษาฯ (นบท.การศึกษา ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารการศึกษา								
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ฯ								
	ศพด.อบต.บ้านลาน								
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)(๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗	ครู คศ.๑(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก(๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

๑๑. นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑๑.๑ นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๑๑.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๑๑.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑.๔ นโยบายด้านภาระงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

๑๑.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๑๑.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๑๑.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๑๑.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน
๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๑๑.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดให้มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเองอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ

ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลานได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามแนวทางที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น ๗ กลุ่มความสามารถ ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ ๒ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ ๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ ๔ ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ ๕ ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ ๖ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ ๗ ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลานได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

